CONCEPT

Visie op vitaliteit

Samen op weg naar trotse en vitale NS-ers

Vragen vooraf ML:

- Wie worden de lezers/gebruikers van dit document?
- Wat beoogt dit document voor jullie als team op te lossen?
- Wat beoogt dit voor de organisatie op te lossen?
- Hoe gaat het op dit moment met jullie persoonlijke vitaliteit / energie?

Team Vitaliteit
Januari 2023



De nut & noodzaak van een visie op Vitaliteit

- Deze ’Visie op vitaliteit’ is een **belangrijk document**, maar gaat onze huidige problemen ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van onze collega’s niet morgen oplossen
- Wel helpt dit document om een **gezamenlijke taal en beeld** te vormen bij wat we als NS verstaan onder **vitaliteit**. Waarbij we recht doen aan al die verschillende beelden en ideeën die er bestaan en die we allemaal nodig hebben om tot een **vitale organisatie** te komen. Zodat vitaliteit een **strategische thema wordt en blijft** en als zodanig geborgd wordt binnen de organisatie
- Want daar is het ons om te doen. Om ervoor te zorgen dat NS een **vitale organisatie** wordt, waar trotse en vitale NS-ers bevlogen en betrokken hun werk met plezier (kunnen) doen
- De visie geeft aan wat **we van elkaar** mogen verwachten. In **gedrag**, maar ook in de ondersteuning vanuit NS en in de relatie tussen medewerker en leidinggevende. **Want we zijn allemaal verantwoordelijk voor elkaars vitaliteit**
- We kiezen er bewust voor om in deze visie ons uitsluitend te richten op **vitaliteit**. Vanuit het perspectief van vitaliteit zien we **verzuim als een gevolg**; een lager verzuim is een positieve bijvangst voor een organisatie met een **vitale cultuur** en vitale medewerkers. We hopen hiermee ook dat **het gesprek** minder over verzuim en meer over vitaliteit zal gaan
- Kortom het gaat ons om de vitaminen (vitaliteit) en niet om de medicijnen (verzuim). Medicijnen zijn – helaas – af en toe nodig om mensen beter **en sterker** te *maken*. Maar vitaminen zorgen dat mensen beter en sterker *zijn en blijven*
- **Maar we begrijpen dat we pas aan vitaliteit kunnen werken als de basis op orde is. Dus voldoende bezetting om roosters gevuld te krijgen en een werkdruk die door iedereen als acceptabel ervaren wordt. Meer lucht in het systeem of vet op de botten is nodig om vanuit daar voor vitale en trotse NS-ers te kunnen gaan!**

Inhoudsopgave

- **Visie op vitaliteit; het ”Huis van Vitaliteit” leidend tot;**

  Vitalere en duurzaam inzetbare medewerkers, een hoge medewerkersbetrokkenheid,

  een hogere klanttevredenheid, versterking van de positie als aantrekkelijke werkgever

  en een structureel lager verzuim

- Wat mag je van NS verwachten

- Wat verwacht NS van medewerkers en leidinggevenden

- Hoe ondersteunt het NS Vitaliteitsteam bij de realisatie van onze visie

In het "Huis van Vitaliteit" verbinden we de strategie voor trotse en vitale NS-ers aan hun duurzame inzetbaarheid en de juiste randvoorwaarden voor hun persoonlijke vitaliteit

Vitale omgeving & omstandigheden

Ons **strategische doel**, onderdeel van het strategiekompas van NS

Trotse en vitale NS-ers *zijn*

Ons **concrete resultaat** waar we voor gaan

Betrokken en bevlogen medewerkers die **duurzaam inzetbaar** zijn en **met plezier hun werk doen…**

De **pijlers van onze visie**. Wat moeten we doen om **ons doel** te halen

…Hebben de juiste **competentie** en ervaren de ruimte om te leren en zicht te ontwikkelen

\+

…Ervaren **autonomie,** kunnen hun werk zelfstandig uitvoeren en worden **gewaardeerd**

\+

…Voelen zich **betrokken** bij de organisatie en **gehoord** in hun persoonlijke behoeften

Een **randvoorwaarde** is dat je investeert in de persoonlijke vitaliteit….

Mentaal welzijn

Fysiek welzijn

Persoonlijke vitaliteit

Ontwikkeling & Talent

Sociaal welzijn

…en zorgdraagt voor een **vitale omgeving en omstandigheden** waarin je je werk kunt doen

….en als **voorwaarde** kiest voor vitaal leiderschap…

Vitaal leiderschap

Duurzame inzetbaarheid volgt uit de juiste combinatie tussen het beschikken over de juiste competenties, je voldoende autonoom voelen en gehoord worden in de organisatie



- Het is belangrijk om je competenties (vaardigheden en talenten) te blijven ontwikkelen. Het geeft je het vertrouwen dat je weet dat je je werk goed kunt doen
- Het gaat ook om aandacht en waardering voor ’vakmanschap’ en ’specialismes’ en de ruimte om daarin te groeien, te leren en te experimenteren

- Autonomie gaat om de vrijheid die je in je werk ervaart hoe je je werk kunt doen. Wat je moet doen is duidelijk, maar hoe je dat kunt doen zegt iets over je autonomie
- Het gaat ook om het vertrouwen dat je krijgt en voelt om je werk te doen en – wanneer nodig – af te mogen wijken van de standaard processen en instructies. En dat je achteraf daar ook waardering voor voelt





- Het is belangrijk dat je je betrokken en verbonden voelt met je **collega’s, team en organisatie**. Dat het voor jezelf duidelijk is hoe jouw werk nodig is en bijdraagt aan de doelen van jouw team en de strategische doelen van de organisatie
- Belangrijk hierin zijn een open communicatie over de koers en de bijbehorende keuzes van de organisaties en heldere (op maat gemaakte) afspraken tussen medewerker en leidinggevende om het talent en de inzet van de medewerker maximaal te stimuleren en ondersteunen

Persoonlijke vitaliteit gaat over de juiste balans tussen mentaal, fysiek en sociaal welzijn en de mogelijkheden om je talenten te ontwikkelen



Mentaal welzijn

Gericht op je mentale welzijn. Het gaat om je **mindset**, **gedragspatronen**, **aandacht voor persoonlijke groei** en focus op je veerkracht. Maar ook om de ervaren werkdruk en of je het werk ook los kunt laten in je vrije tijd

Fysiek welzijn

Gericht op je **fysieke gezondheid en leefstijl**. Kom je tot voldoende beweging tijdens je werk, is gezonde voeding beschikbaar en kun je tijdens je werk ook even ontspannen. Maar ook je ademhaling en je slaap zijn hier belangrijk in

Sociaal welzijn

Gericht op samenwerken en het creëren van een **teamgevoel**; binnen en tussen teams. Collega's die bevlogen en flexibel zijn bruisen van energie, werken effectief samen en halen elke dag het beste uit zichzelf en het team

Ontwikkeling en talent

Gericht op de juiste fit tussen jou en je functie. Op het stimuleren van ontwikkeling. Ontwikkeling gaat over weten wie je bent, waar je talenten liggen, wat je kan en wat je belangrijk vindt in je (werkende) leven)

Vitaal leiderschap gaat om de menselijk maat in leiderschap, om het voeren van het ’goede gesprek’ en om met oprechte aandacht te luisteren naar je medewerkers



We zien vijf ’rollen’ voor een vitaal leider*:

1. **Reflecteren:** Vitale leiders zijn door continue reflectie bewust van hun gedrag en hun eigen vitaliteit en gezondheid. Een vitale leider zijn is alleen mogelijk op het moment dat je goed voor jezelf zorgt
2. **Inspireren:** Vitale leiders geven het goede voorbeeld. Zij laten in woord en gedrag zien dat momenten van rust en ontspanning juist voorwaarden zijn om goed te kunnen functioneren. Zij dragen dit actief uit binnen het team
3. **Motiveren en waarderen:** Vitale leiders motiveren hun teamgenoten tot gezond gedrag en bespreken met hun team wat gezondheid voor hen betekent en hoe ze hier als team invulling aan kunnen geven
4. **Faciliteren:** Vitale leiders faciliteren hun medewerkers om vitaal te worden en te blijven. Zij zorgen ervoor dat ’vitaal gedrag’ mogelijk wordt gemaakt
5. **Verbind**… n de prestati… teamge…

Cruciaal daarbij is dat NS een **vitale organisatie** wordt; **mensgericht** in plaats van resultaat- of taakgericht. Met daarbij het vertrouwen dat als je **mensgericht bent de goede resultaten – vanzelf – volgen**

**Bron: HC Health – de vijf fundamenten van vitaal leiderschap*

Een vitale omgeving & omstandigheden stimuleren en faciliteren om je werk op een vitale, duurzame en plezierige manier te kunnen uitvoeren



Een (vast) contract met een passend salaris en fijne arbeidsvoorwaarden en heldere afspraken over wat je van elkaar mag verwachten is de eerste noodzakelijke voorwaarde voor een fijne werkomgeving



Een werkrooster dat misschien uitdagend is, maar wel goed te doen is. Met voldoende momenten voor rust en flexibel genoeg om – als dat nodig is - mee te bewegen met je privéleven



Een werkplek (op kantoor, op de standplaats of in de werkplaats) waar je fijn, plezierig, veilig en arbo-verantwoord kunt werken en een kantoor dat de verschillende werkvormen en –stijlen faciliteert. Met duidelijke richtlijnen over hoe we – hybride – effectief, succesvol en prettig met elkaar samenwerken



Een gezond en vitaal aanbod in eten en drinken in bedrijfskantines, in foodautomaten en via de pauzepas dat aansluit bij je veranderende behoeften gedurende de dag (en nacht)



Een cultuur waar je ook onbereikbaar mag zijn (waar dat zelfs gestimuleerd wordt) en waar een ”9-tot-5”-mentaliteit juist laat zien dat iemand gezonde keuzes durft te maken

Gezamenlijke principes ten aanzien van vitaliteit maken duidelijk wat we van elkaar mogen verwachten

- Het ’Huis van Vitaliteit’ creëert een gezamenlijk beeld voor NS en laat – op hoofdlijnen – zien wat nodig is om tot trotse en vitale NS-ers te komen
- Maar naast een gezamenlijke visie hebben we ook een aantal gezamenlijke principes/uitgangspunten nodig die laten zien hoe we naar deze visie kijken en wat we van elkaar mogen/moeten verwachten:


We kunnen pas spreken van trotse en vitale NS-ers als **het hele huis op orde en in balans is**


Vitaliteit is een **gezamenlijke verantwoordelijkheid**; van NS als organisatie, het leidinggevende kader en de individuele medewerkers. Het is **geven en nemen**


Deze visie is **niet voorschrijvend** maar **stimuleert en faciliteert** het proces om de **juiste persoonlijke balans** te vinden die bijdraagt aan de vitaliteit en werkplezier van ieder individu (afwijken van wat is afgesproken is dus toegstaan)


Bovenal gaat het hier om **oprechte aandacht** voor elkaar en om met elkaar **het ’goede’ gesprek** te voeren

Inhoudsopgave

- Visie op vitaliteit; het ”Huis van Vitaliteit” leidend tot;
- **Wat je van NS mag verwachten**

NS stimuleert en faciliteert een vitale en duurzame inzetbaarheid op verschillende manieren, zoals de ***Fitwijzer*** *en het* ***Oplaadstation****. Maar ook door te investeren in de talenten en vaardigheden van haar medewerkers via* ***Leren & Presteren***

- Wat verwacht NS van medewerkers en leidinggevenden
- Hoe ondersteunt het NS Vitaliteitsteam bij de realisatie van onze visie

NS wil dat iedere NS-er vitaal zijn werk kan doen en trots is op ons NS, maar ziet dit nadrukkelijk als een **gezamenlijk doel**

- NS ondersteunt en faciliteert medewerkers providerboog
- NS stimuleert het ontwikkelen van talent NS leren en presteren
- NS kiest voor vitaliteit (en niet voor verzuim) positieve taal en actieve communicatie
- NS zorgt voor ‘nieuwe banen’ een leven lang werken bij NS
- NS helpt vitale leiders buddy systeem en training vitaal leiderschap
- …
- …

Onderscheid maken tussen medewerkers en leidinggevenden?

NS helpt je op vele manieren; tegelijk is vitaliteit ook je persoonlijke verantwoordelijkheid

- Belangrijkste onderdelen uit de providerboog



FITWIJZER

Overzicht aanbod hulp voor

gezondheid, vitaliteit & werkplezier

Inhoudsopgave

- Visie op vitaliteit; het ”Huis van Vitaliteit” leidend tot;
- Wat mag je van NS verwachten
- **Wat verwacht NS van medewerkers en leidinggevenden**

Medewerkers en leidinggevenden helpen elkaar, voeren daarvoor met elkaar het ’goede gesprek’ en bieden elkaar ruimte om af te kunnen wijken van wat de standaard is als dat bijdraagt aan de persoonlijke vitaliteit

- Hoe ondersteunt het NS Vitaliteitsteam bij de realisatie van onze visie

Inzichten in wat werkt ten aanzien van de relatie tussen medewerkers en leidinggevenden



Inhoudsopgave

- Visie op vitaliteit; het ”Huis van Vitaliteit” leidend tot;
- Wat mag je van NS verwachten
- Wat verwacht NS van medewerkers en leidinggevenden
- **Hoe ondersteunt het NS Vitaliteitsteam bij de realisatie van onze visie**

Team Vitaliteit is de aanjager, verbinder en verspreider van kennis, best practices, analyses
en adviezen om tot een vitaal NS te komen

Team Vitaliteit is de aanjager, verbinder en verspreider van kennis, best practices, analyses
en adviezen om tot een vitaal NS te komen



Is het expertisecentrum binnen NS (inhoud en aanpak) over Vitaliteit (en verzuim) en komt gevraagd en ongevraagd met advies; NS-breed. Zorg ook dat kennis van buiten, binnen op de juiste plaats landt



Verzorgt de maandelijkse rapportages en updates over vitaliteit, werkplezier en verzuim voor de RvB en COR



Sluit alle contracten af met externe partijen in de providerboog; inclusief resultaatafspraken en periodieke voortgangsgesprekken



Houdt het overzicht (tbv synergie, effectiviteit, afstemming en communicatie) op alle vernieuwende initiatieven t.a.v. vitaliteit binnen de verschillende bedrijfsonderdelen



Viert en deelt successen binnen de gehele organisatie



Onderzoekt twee keer per jaar middels een klanttevredenheidsonderzoek en persoonlijke gesprekken haar rol en de invulling daarvan bij de RvB en COR

BIJLAGEN













Trotse en vitale NS-ers *zijn*

Betrokken en bevlogen medewerkers die **duurzaam inzetbaar** zijn en **met plezier hun werk doen**

Hebben de juiste **competentie** en ervaren de ruimte om te leren en zich te ontwikkelen

+

Ervaren **autonomie** en kunnen hun werk zelfstandig en in vrijheid uitvoeren

+

Voelen zich **betrokken** bij NS, gewaardeerd en **gehoord** in hun persoonlijke behoeften

Mentaal welzijn

Persoonlijke vitaliteit

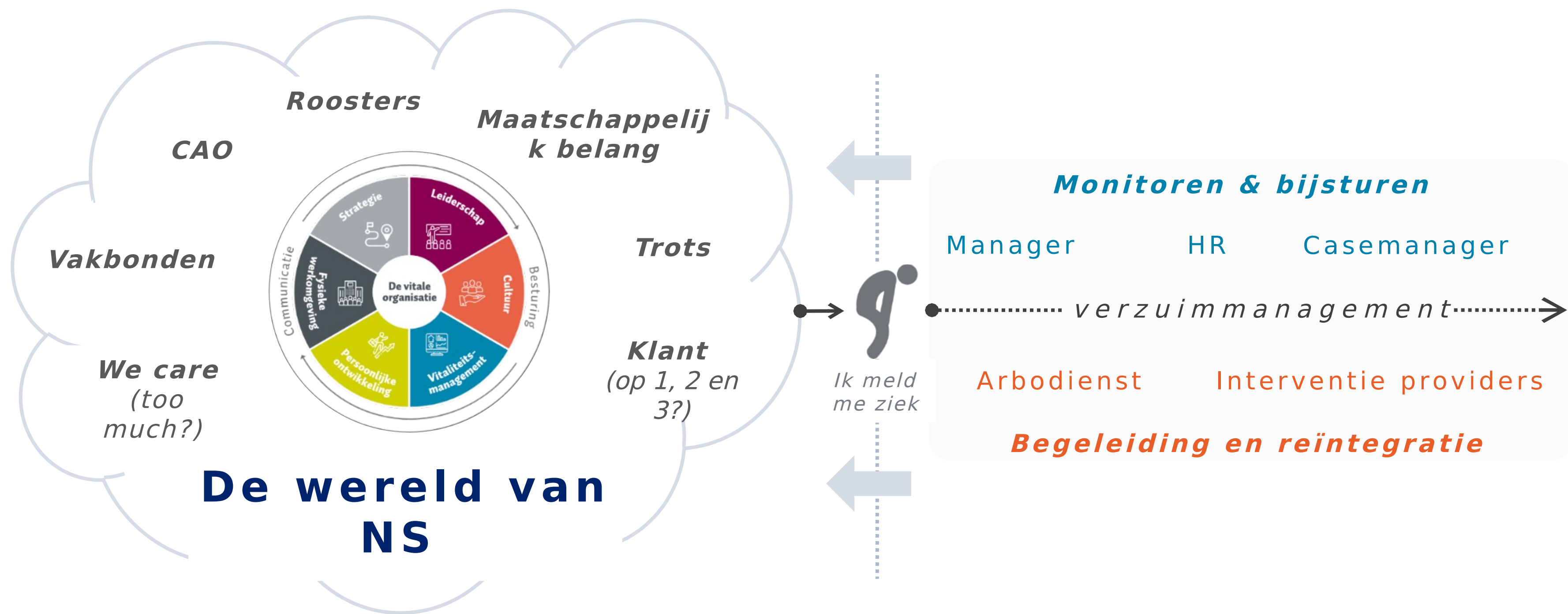
Fysiek welzijn

Ontwikkeling & Talent

Sociaal welzijn

Vitaal leiderschap

De wereld van NS | Terug naar aandacht voor de ‘grondoorzaken’ voor het verzuim



Visie Lifeguard

De Vitale Organisatie | Integrale aanpak voor een gezonder en energieker werkklimaat

In een notendop…

In een vitale strategie wordt vitaliteit van mensen gezien als waardevolle 'enabler' van organisatiesucces



In een notendop…

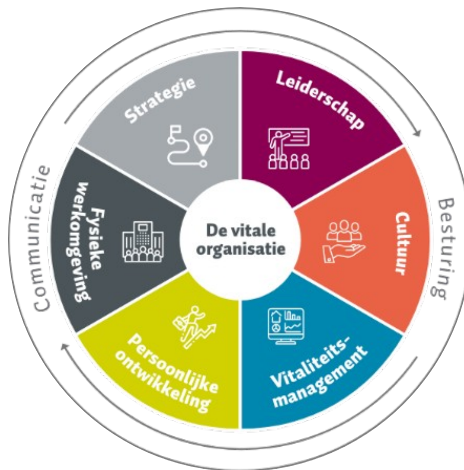
Een vitale fysieke werkomgeving is veilig & gezond en stimuleert vitaal gedrag



In een notendop…

In vitale organisaties worden mensen optimaal gefaciliteerd in de ontwikkeling om hun energie te managen





6 Thema's voor een 'Healthy UMC'



In een notendop…

Vitale leiders creëren een vitaal werkklimaat waarin mensen opbloeien en het beste uit zichzelf halen



In een notendop…

In een vitale cultuur bevorderen aanwezige normen, waarden, en gedrag op positieve wijze de vitaliteit van mensen.



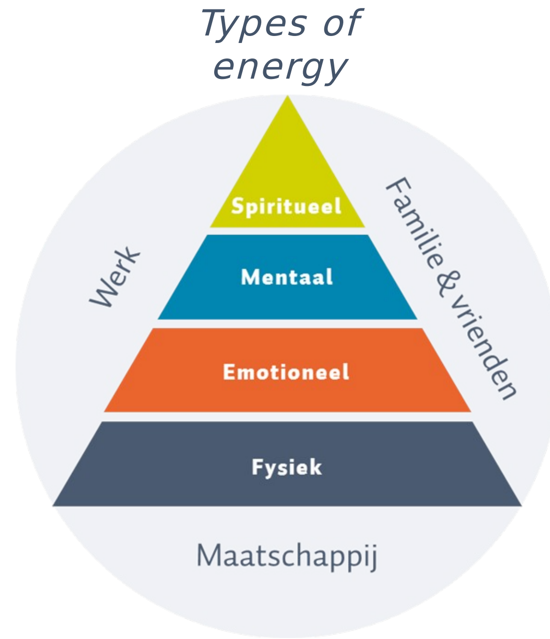
In een notendop…

In vitale organisaties wordt integraal gestuurd op vitaliteit en worden employee journeys optimaal gefaciliteerd

Lifeguard
DE VITALE FACTOR

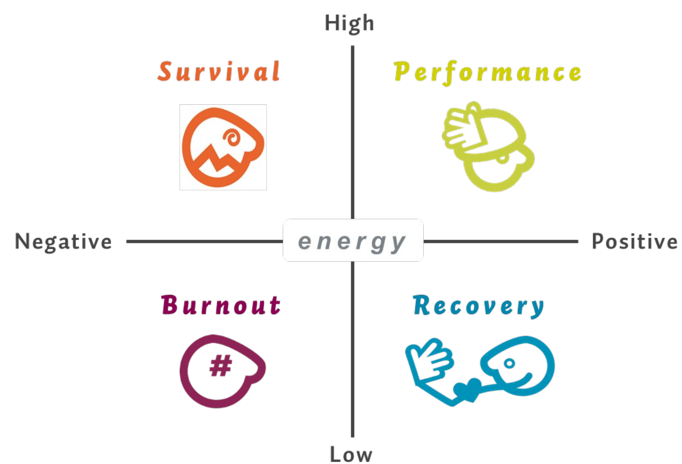
Organisational wellbeing | Energy management & why we care

Types of energy



Lifeguard Holistic Model

Organisational wellbeing | Energy management & why we care



Managing energy



Why we care

Mogelijke gespreksthema's – business klankbord vitaliteit

1. Klankbord op OGSM Team Vitaliteit + aansluiting op NS strategisch plan
2. Effectieve & inspirerende vitaliteitsstrategie
   - Effectiviteit / globale opzet: doelen, doelgroepen & criteria (welke beweging in welke doelgroep?)
   - Inhoudelijk klankbord (opmerkingen & concrete suggesties)
3. Centrale en decentrale verantwoordelijkheid voor verandering (hoe vitaliteitstrategie executeren?)
   - Heldere verantwoordelijkheden op ieder niveau
   - Stakeholder- & verandermanagement binnen NS
4. Behoefte aan externe ondersteuning (bij executie vitaliteitsstrategie)
   - Provider-strategie, belangrijkste criteria en stappen proces 'providerboog'
   - Providerboog invullen, uitrollen en evaluatie (uitvoering & communicatie)
5. 'Leven' wat je nastreeft (lichtend voorbeeld zijn)
   - Mensen meekrijgen op alle niveaus (wat is voor wie relevant)
   - Communicatieprincipes naar verschillende niveaus
   - Creatief ontwikkelen & betrekken